

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA  
INDUSTRI JENANG DI KABUPATEN KUDUS (Studi Kasus:  
Jenang Kudus Armina)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1  
pada Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**DEVIA AGUSTIANI PUTRI**

**B300170049**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI  
JENANG DI KABUPATEN KUDUS (Studi Kasus: Jenang Kudus Armina)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

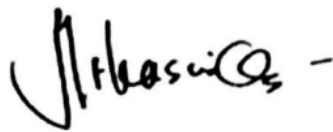
**DEVIA AGUSTIANI PUTRI**

**B300170049**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

**Dosen**

**Pembimbing**



**Ir. Maulidyah Indira Hasmarini, MP**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI  
JENANG DI KABUPATEN KUDUS (Studi Kasus: Jenang Kudus Armina)**

**OLEH**

**DEVIA AGUSTIANI PUTRI**

**B300170049**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Hari Jumat, 07 Mei 2021  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

- |  |  |
|--|--|
| 1. Ir. Maulidyah Indira Hasmarini, MP<br>(Ketua Dewan Penguji) | (  ) |
| 2. Eni Setyowati, S.E., M.Si<br>(Anggota I Dewan Penguji)      | (  ) |
| 3. Dr. Daryono Soebagiyo, M.Ec<br>(Anggota II Dewan Penguji)   | (  ) |



**(Dr. Syamsudin, M.M.)**

**NIK/NIP 19570217 1986 031 001**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Mei 2021

Penulis



**DEVIA AGUSTIANI PUTRI**

**B300170049**

## **ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI JENANG DI KABUPATEN KUDUS (Studi Kasus: Jenang Kudus Armina)**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri jenang di Kabupaten Kudus (Studi Kasus: Jenang Kudus Armina). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas tenaga kerja dan variabel independen yaitu pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan upah. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung 22 tenaga kerja di Jenang Kudus Armina. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode OLS (Ordinary Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

**Kata Kunci:** pendidikan, usia, pengalaman kerja, upah dan produktivitas tenaga kerja.

### **Abstract**

This study aims to determine the factors that affect the productivity of labor in the jenang industry in Kudus Regency (Case Study: Jenang Kudus Armina). The dependent variables in this study are labor productivity and the independent variables are education, age, work experience, and wages. This study uses primary data obtained through a questionnaire and direct interviews with 22 labor in Jenang Kudus Armina. This study uses multiple linear regression analysis with the OLS (Ordinary Least Square) method. The results showed that the variables of education, work experience, and wages had a positive and significant effect on labor productivity. While, the age variable has a negative and significant effect on labor productivity.

**Keywords:** education, age, work experience, wages and labor productivity.

## **1. PENDAHULUAN**

Pembangunan merupakan suatu proses yang mencakup berbagai perubahan mendasar yang meliputi struktur sosial, sikap-sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional, penanganan ketimpangan pendapatan, serta pengentasan kemiskinan (Arianti; dkk, 2015). Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai penduduk terbesar di dunia. Masalah kependudukan merupakan salah satu masalah dalam pembangunan secara nasional di Indonesia. Selain jumlah penduduknya yang besar, ketidakmerataan sumber daya manusia serta tingkat pendidikan yang rendah, hal ini juga terlihat dari tingkat produktivitas tenaga kerja yang masih rendah. Bila dikaitkan antara lapangan pekerjaan dengan

jumlah penduduk di Indonesia, masalahnya adalah semakin tinggi jumlah penduduk di Indonesia maka semakin sempit lapangan pekerjaan yang tercipta. Keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara bergantung pada sumber daya alam dan sumber daya manusia negara tersebut. Dilihat dari kedua sumber daya tersebut, sumber daya manusia sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan pembangunan suatu negara. Karena semakin maju tingkat sumber daya manusia maka semakin maju negara tersebut (Yuniastuti, Anik; dkk, 2016).

Kabupaten Kudus merupakan salah satu kabupaten di Jawa Tengah, Kabupaten Kudus menjadi salah satu kabupaten yang memiliki jumlah industri kecil yang cukup banyak dan setiap tahun terus mengalami pertambahan. Industri jenang merupakan salah satu industri pengolahan makanan yang terdapat di Kabupaten Kudus dan cukup potensial untuk dikembangkan, karena industri ini menghasilkan makanan khas dari Kabupaten Kudus. Industri jenang di Kabupaten Kudus terdiri dari industri yang berskala mikro, kecil, dan menengah. Industri jenang paling banyak di Kabupaten Kudus adalah industri jenang berskala kecil dan menengah (Arianti; dkk, 2015).

Pembangunan industri dan peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat erat sekali kaitannya. Peningkatan kapasitas produksi suatu industri dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang digunakan. Pembangunan berdimensi manusia menunjukkan keunggulan dibandingkan pembangunan yang menonjol dari sisi sumber daya alam. Sumber daya manusia menentukan apakah suatu sumber daya dapat berfungsi dengan optimal atau tidak. Pembangunan sumber daya manusia diupayakan melalui investasi manusia, yaitu peningkatan pendidikan dan kemampuan seluruh masyarakat (Yuniastuti, Anik; dkk, 2016). Berkembangnya industri jenang ini dapat menciptakan lapangan kerja dan menyerap tenaga kerja di Kabupaten Kudus karena masih bersifat tradisional dalam proses produksinya (padat karya) sehingga lebih menekankan pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja pada industri jenang Kudus sangat penting untuk diperhatikan. Untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendorong dalam mencapai produktivitas tenaga kerja (Arianti; dkk, 2015). Produktivitas

dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas pekerja. Menurut Ukkas (2017) produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, upah, dan curahan tenaga kerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan upah.

Yuniastuti, Anik; dkk (2016) menjelaskan bahwa angkatan kerja di Indonesia selain jumlahnya yang besar juga rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Jika tingkat pendidikan pekerja berkorelasi positif dengan keterampilan dan produktivitas, kondisi ini menunjukkan sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan pekerja yang memiliki keterampilan yang rendah. Tingkat pendidikan sangat dibutuhkan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan adanya pendidikan yang tinggi dapat menciptakan pola pikir tenaga kerja sehingga mampu untuk bersaing dalam dunia kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pekerja maka pengetahuan dan wawasannya juga akan semakin luas dan dapat berpikir lebih terarah, sehingga tingkat produktivitasnya akan cenderung meningkat atau semakin tinggi.

Kemudian usia juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik yang sifatnya fisik maupun non fisik. Usia pekerja yang beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pekerja tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi umur yang produktif, apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi (Kumbadewi; dkk, 2016). Untuk itu, pada umumnya para pekerja yang sudah tua lebih baik pensiun dari pekerjaannya karena kurangnya tingkat produktivitas yang dimiliki, dan perusahaan lebih banyak menerima pekerja yang masih muda karena dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif antara usia 15-50 tahun (usia kerja).

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan dengan di dukung adanya

pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai kesempatan lebih luas untuk mendapatkan pekerjaan. Ukkas (2017) menjelaskan bahwa dengan adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Salah satu upaya atau cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah dengan memberikan motivasi berupa upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Dalam penelitian (Yuniastuti, Anik; dkk, 2016) menjelaskan bahwa upah memberikan pengaruh yang nyata dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja, karena dengan meningkatnya upah merupakan salah satu motivator untuk meningkatkan semangat kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selama tahun 2016-2020 upah minimum Kabupaten Kudus setiap tahun meningkat seperti terlihat di tabel 1.

Tabel 1. Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 2016-2020 (Rupiah)

<b>Tahun</b>	<b>UMK</b>	<b>Pertumbuhan</b>	<b>%</b>
2016	1.608.200,00	-	-
2017	1.740.900,00	132.700,00	8,25
2018	1.892.500,00	151.600,00	8,71
2019	2.044.467,75	151.967,75	8,03
2020	2.218.451,95	173.984,20	8,51

Sumber: BPS Kabupaten Kudus, 2016-2020

Kenaikan upah yang meningkat setiap tahunnya terjadi karena biaya Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat juga. Pemerintah setiap tahunnya berusaha untuk meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Upah minimum di Kabupaten Kudus cukup tinggi jika dibandingkan dengan Kabupaten/Kota yang ada di Jawa Tengah.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan memastikan bahwa variabel pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri jenang. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas



Tenaga Kerja Industri Jenang di Kabupaten Kudus (Studi Kasus: Jenang Kudus Armina)''.

## 2. METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer didapat melalui pertanyaan (kuesioner) yang dijawab oleh responden yaitu pekerja di Jenang Kudus Armina. Pertanyaan (kuesioner) ini untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan upah dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri jenang di Kabupaten Kudus.

Dalam menganalisis pengaruh pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri jenang di Kabupaten Kudus dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*). Model ekonometriknya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \varepsilon \quad (1)$$

Dimana:

$Y$  = Produktivitas Tenaga Kerja (kg/HKO)

$X_1$  = Pendidikan (tahun)

$X_2$  = Usia (tahun)

$X_3$  = Pengalaman Kerja (tahun)

$X_4$  = Upah (rupiah/HKO)

$\varepsilon$  = *Error Term* (faktor kesalahan)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien regresi variabel independen

Tahapan estimasi model ekonometrik di atas akan meliputi pengujian asumsi klasik sebagai berikut: Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan kuat antar variabel independen. Uji Multikolinieritas menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*).

Uji Normalitas Residual adalah pengujian untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas Residual menggunakan uji Jarque Bera (JB). Uji Otokorelasi adalah pengujian untuk melihat pengaruh nilai residual masa lalu terhadap nilai residual masa kini. Uji Otokorelasi menggunakan uji Breusch Godfrey (BG). Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji White.

Uji Eksistensi Model adalah pengujian untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Uji eksistensi model menggunakan uji F. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah pengujian untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Uji Validitas Pengaruh adalah pengujian untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen secara sendiri-sendiri. Uji Validitas Pengaruh menggunakan uji t.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Estimasi Model Ekonometrik

Hasil estimasi model ekonometrik dengan uji asumsi klasiknya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Estimasi Model Ekonometrik

$Y = 13,03109 + 0,677439 X_1 - 0,776434 X_2 + 0,455841 X_3 + 0,000136 X_4$				
(0,0110)**	(0,0515)***	(0,0140)**	(0,0210)**	(0,0000)*
$R^2 = 0,925052$ ; DW-Stat. = 1,481724; F-Stat. = 52,45588; Prob. F-Stat. = 0,000000				
Uji Diagnosis				
(1) Multikolinieritas (VIF)				
$X_1 = 4,494719$ ; $X_2 = 4,831787$ ; $X_3 = 1,939399$ ; $X_4 = 1,782139$				
(2) Normalitas Residual				
JB(2) = 1,010415; Prob. (JB) = 0,603380				
(3) Otokorelasi				
$\chi^2(3) = 1,909462$ ; Prob. ( $\chi^2$ ) = 0,5914				
(4) Heteroskedastisitas				
$\chi^2(7) = 10,09621$ ; Prob. ( $\chi^2$ ) = 0,1832				

**Keterangan:** \*Signifikan pada  $\alpha = 0,01$ ; \*\* Signifikan pada  $\alpha = 0,05$ ; \*\*\* Signifikan pada  $\alpha = 0,10$ . Angka dalam kurung adalah probabilitas empirik (*p value*) t-statistik.

### 3.2. Uji Multikolinieritas

Pada uji VIF multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF untuk variabel independen ada yang bernilai  $> 10$ .

Tabel 3. Hasil Uji VIF

Variabel	VIF	Kriteria	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	4,494719	$< 10$	Tidak menyebabkan multikolinieritas
X <sub>2</sub>	4,831787	$< 10$	Tidak menyebabkan multikolinieritas
X <sub>3</sub>	1,939399	$< 10$	Tidak menyebabkan multikolinieritas
X <sub>4</sub>	1,782139	$< 10$	Tidak menyebabkan multikolinieritas

### 3.3. Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas residual diuji memakai uji Jarque Bera (JB). H<sub>0</sub> uji JB adalah distribusi residual normal dan H<sub>A</sub>-nya adalah distribusi residual tidak normal. H<sub>0</sub> diterima apabila nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $JB > \alpha$  dan H<sub>0</sub> ditolak apabila nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $JB \leq \alpha$ .

Dari Tabel 2 terlihat nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik JB adalah sebesar 0,603380 ( $> 0,10$ ); jadi H<sub>0</sub> diterima, kesimpulan distribusi residual normal.

### 3.4. Uji Otokorelasi

Uji Otokorelasi akan diuji dengan uji Breusch Godfrey (BG). H<sub>0</sub> uji BG adalah tidak terdapat masalah otokorelasi dalam estimasi model ekonometrik dan H<sub>A</sub>-nya adalah terdapat masalah otokorelasi dalam estimasi model ekonometrik. H<sub>0</sub> diterima apabila nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $\chi^2$  uji BG  $> \alpha$  dan H<sub>0</sub> ditolak apabila nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $\chi^2$  uji BG  $\leq \alpha$ .

Dari Tabel 2, terlihat nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $\chi^2$  uji BG sebesar 0,5914 ( $> 0,10$ ); jadi H<sub>0</sub> diterima, kesimpulannya tidak terdapat otokorelasi dalam estimasi model ekonometrik.

### 3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas akan diuji menggunakan uji white.  $H_0$  uji white adalah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam estimasi model ekonometrik dan  $H_A$ -nya adalah terdapat masalah heteroskedastisitas dalam estimasi model ekonometrik.  $H_0$  diterima apabila nilai  $p$  ( $p$  value), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $\chi^2$  uji white  $> \alpha$  dan  $H_0$  ditolak apabila nilai  $p$  ( $p$  value), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $\chi^2$  uji white  $\leq \alpha$ .

Dari Tabel 2, terlihat nilai  $p$  ( $p$  value), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $\chi^2$  uji white adalah sebesar 0,1832 ( $> 0,10$ ); jadi  $H_0$  diterima, kesimpulannya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam estimasi model ekonometrik.

### 3.6. Uji Kebaikan Model

#### 3.6.1. Uji Eksistensi Model (Uji F)

Model dapat dikatakan eksis, apabila variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dimana hipotesisnya adalah  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ , koefisien regresi secara simultan bernilai nol atau model tidak eksis dan  $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ , koefisien regresi tidak secara simultan bernilai nol atau model eksis.  $H_0$  diterima apabila nilai  $p$  ( $p$  value), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $F$  estimasi model ekonometrik  $> \alpha$  dan  $H_0$  ditolak apabila nilai  $p$  ( $p$  value), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $F$  estimasi model ekonometrik  $\leq \alpha$ .

Dari Tabel 2, terlihat nilai  $p$  ( $p$  value), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $F$  estimasi model ekonometrik memiliki nilai 0,000000 ( $< 0,01$ ); jadi  $H_0$  ditolak, kesimpulannya model ekonometrik yang dipakai dalam penelitian ini eksis.

#### 3.6.2. Interpretasi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan daya ramal dari model terestimasi. Dilihat dari Tabel 2,  $R^2$  memiliki nilai sebesar 0,925052, yang artinya 92,5% variasi Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan

( $X_1$ ), Usia ( $X_2$ ), Pengalaman Kerja ( $X_3$ ), dan Upah ( $X_4$ ). Sisanya 7,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

### 3.7. Uji Validitas Pengaruh (Uji t)

Uji Validitas pengaruh untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.  $H_0$  uji t adalah  $\beta_i = 0$ , variabel independen ke i tidak memiliki pengaruh signifikan dan  $H_A$ -nya adalah  $\beta_i \neq 0$ , variabel independen ke i memiliki pengaruh signifikan.  $H_0$  diterima jika nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $t > \alpha$  dan  $H_0$  ditolak jika nilai p (*p value*), probabilitas, atau signifikansi empirik statistik  $t \leq \alpha$ . Hasil uji validitas pengaruh untuk semua variabel independen terangkum pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Pengaruh Variabel Independen**

Variabel	Sig. t	Kriteria	Kesimpulan Pengaruh
$X_1$	0,0515	$< 0,10$	Signifikan pada $\alpha = 0,10$
$X_2$	0,0140	$< 0,05$	Signifikan pada $\alpha = 0,05$
$X_3$	0,0210	$< 0,05$	Signifikan pada $\alpha = 0,05$
$X_4$	0,0000	$< 0,01$	Signifikan pada $\alpha = 0,01$

### 3.8. Interpretasi Ekonomi

#### 3.8.1. Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa koefisien variabel pendidikan ( $X_1$ ) bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif dengan variabel produktivitas tenaga kerja, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah produktivitas tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ukkas, 2017) bahwa pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Dimana hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dan Widiyanto, (2020) bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

### 3.8.2. Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa koefisien variabel usia (X2) bernilai negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel usia (X2) memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, artinya semakin bertambahnya usia maka semakin menurun tingkat produktivitas tenaga kerja. Begitupun sebaliknya jika pekerja berada pada usia yang produktif maka semakin meningkat tingkat produktivitas tenaga kerja. Menurut Simanjuntak dalam (Kumbadewi; dkk, 2016) menyatakan bahwa apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianti; dkk, 2015) bahwa variabel usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

### 3.8.3. Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa koefisien variabel pengalaman kerja (X3) bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X3) memiliki hubungan positif dengan variabel produktivitas tenaga kerja, artinya semakin lama pengalaman kerja seorang pekerja maka semakin meningkat tingkat produktivitas tenaga kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah lama pengalaman kerja seorang pekerja maka semakin rendah tingkat produktivitas tenaga kerja. Secara teoritis pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi dan besar kecilnya efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat (Ukkas, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Yuniastuti, Anik; dkk, 2016) bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

#### 3.8.4. Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa koefisien variabel upah ( $X_4$ ) bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah ( $X_4$ ) memiliki hubungan positif dengan variabel produktivitas tenaga kerja, artinya semakin tinggi upah yang diterima maka semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah upah yang diterima maka semakin rendah tingkat produktivitas tenaga kerja. Menurut Maghfiroh dan Widiyanto (2020) upah merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam produktivitas karena tingkat upah seseorang akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Upah berpengaruh positif dan signifikan berarti pemberian upah yang cukup baik maka tenaga kerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuniastuti, Anik; dkk, 2016) bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## 4. PENUTUP

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam analisis regresi linier berganda pengaruh Pendidikan, Usia, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Jenang Skala Kecil di Kabupaten Kudus (Studi Kasus: Jenang Kudus Armina), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil uji eksistensi model (uji F) diketahui bahwa model ekonometrik yang dipakai dalam penelitian ini eksis. Artinya yaitu secara simultan variabel pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja. Hasil uji validitas pengaruh (uji t) diketahui bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

#### **4.2. Saran**

Bagi pemilik Jenang Kudus Armina diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pendidikan, pengalaman kerja, dan upah dengan lebih baik lagi. Karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan upah dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja ke arah yang positif.

Bagi pemilik Jenang Kudus Armina, sebaiknya dalam perekrutan tenaga kerja dapat memilih pekerja yang berada pada usia produktif dan sudah mempunyai pengalaman kerja di bidang produksi jenang sebelumnya. Hal tersebut untuk mengurangi keluar masuknya tenaga kerja.

Bagi Pemerintah Kabupaten Kudus sebaiknya dapat meningkatkan dukungan dalam pengembangan industri skala kecil dengan membantu dalam memasarkan produknya agar lebih luas pasarnya, misalnya sampai ke luar provinsi maupun ke luar negeri. Sehingga dapat membantu untuk menyerap lebih banyak lagi tenaga kerja dan hal tersebut dapat berpengaruh pada pengurangan tingkat pengangguran.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, Dwi Nila. (2017). "Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Dan Bahan Baku Terhadap Hasil Produksi (Studi Kasus Pabrik Sepatu PT. Kharisma Baru Indonesia)". *EQUILIBRIUM*. Vol 5, No 5.
- Andriyani, Devi. (2016). "Ekonomi Sumber Daya Manusia". Aceh: Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekoonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Arianti, Diana Dwi; dkk. (2015). "Analisis Faktor Sosial Ekonomi Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Jenang Skala Kecil Di Kabupaten Kudus". *AGRISTA*. Vol 3, No 3, Hal: 272-283. ISSN:2302-1713.
- Awaliyah, Nurul dan Maulidyah Indira Hasmarini. (2020). "Analisis Pengaruh PDRB, UMP dan Investasi Riil terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Indonesia Tahun 2013-2017". Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus. (2020). " Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 2016-2020 (Rupiah)". <https://kuduskab.bps.go.id/>. Diakses



tanggal 20 November 2020.

- Benos, Nikos and Stelios Karagiannis. (2016). "Do education quality and spillovers matter? Evidence on human capital and productivity in Greece". *Economic Modelling*. Vol 54, Hal: 563-573. ISSN: 02649993.
- Ikhsani, Mastur Mujib. (2016). "Analisis Efisiensi Klaster Rumput Laut Di Kabupaten Brebes". *Economics, Sosial, and Development Studies*. Vol 3, No 1. ISSN: 2407-6635.
- Kumbadewi, Luh Sri; dkk. (2016). "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan". *e-Journal Bisma Univ Pendidik Ganesha*. Vol 4.
- Kusuma, Ryan Wahyu dan Didit Purnomo. (2019). "Analisis Pengaruh Tenaga Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja, Kemiskinan, dan Jumlah Penduduk terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Tahun 1988-2017". Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lilimantik, Emmy. (2016). *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Kalimantan Selatan: Fakultas Perikanan dan Kelautan UNLAM (FPK UNLAM). ISBN: 9786027137448.
- Maghfiroh dan Widiyanto. (2020). "Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri *Shuttlecock*". *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*. Vol 9 No 1, Hal: 332-347. ISSN:2502-356X.
- Sulaeman, Ardika. (2014). "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang". *Trikonomika*. Vol 13, No 1, Hal: 91-100. ISSN:1411-514X.
- Sutomo. (2015). "Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan". Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Sebelas Maret.
- Ukkas, Imran. (2017). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo". *Journal of Islamic Education Management*. Vol 2, No 2, Hal: 187-198. ISSN:2548-4052.
- Utomo, Yuni Prihadi. (2015). "Buku Praktek Komputer Statistik II Eviews". Surakarta: Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yuniastuti, Anik; dkk. (2016). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rotan Di Kabupaten Sukoharjo (Studi Kasus Di Desa Trangsan, Gatak, Sukoharjo)". *AGRISTA*. Vol 4, No 2, Hal: 43-50. ISSN:2302-1713.